

GLOSARIO de TERMINOS RELEVANTES

MINEDUC-DIVESUP

MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE MODULOS DE FORMACIÓN TÉCNICA CON ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES

1. Actitud Son disposiciones hacia objetos, ideas o personas con componentes Son un conjunto de disposiciones y creencias, que un sujeto adquiere a lo largo de su vida y subyacen a su conducta. Conjunto de disposiciones de voluntad y/o culturales para actuar voluntariamente de una determinada manera o realizar una actividad, tarea o conducta.

2. Áreas de Competencia Tareas o funciones fundamentales que se esperan de una persona en su desempeño laboral, generalmente se derivan del análisis de los procesos y los productos que orientan el desarrollo del campo laboral.

3. Campo de Aplicación Es la descripción de las circunstancias, ambiente, materiales, máquinas e instrumentos en relación con los cuales se desarrolla el desempeño descrito en el elemento de competencia. Los campos de aplicación deben ser los necesarios y los suficientes para evaluar la competencia.

4. Competencia Laboral Son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Se considerará como dimensiones integrantes del concepto de competencia laboral a las competencias básicas, genéricas y técnicas.

5. Conocimiento Es el componente cognitivo que sustenta las competencias laborales y que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. Incluye tanto al conocimiento como información, es decir, conocimiento de objetos, eventos, fenómenos, símbolos; y, al conocimiento como entendimiento, es decir, la información puesta en relación o contextualizada, integrando marcos explicativos e interpretativos mayores, y dando base para discernimientos y juicios.

6. Criterios de Desempeño Es un resultado y un enunciado evaluativo que demuestra el desempeño del individuo y por tanto su competencia. Como se dirigen a los aspectos más importantes de la competencia laboral, expresan las características de los resultados esperados. Son la base para diseñar los criterios de evaluación.

7. Destreza/Habilidad Se refiere a las capacidades de desempeño o de realización de procedimientos que deben adquirir los individuos en un proceso de aprendizaje:

Éstos serán tanto en el ámbito intelectual o práctico, como basados en rutinas o en procesos abiertos fundados en la búsqueda, la creatividad y la imaginación.

8. Elemento de Competencia Es la descripción las realizaciones logradas por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refieren a las acciones, comportamientos y resultados que una persona logra con su desempeño. Estos se completan con los criterios de desempeño, las evidencias de desempeño, las evidencias de conocimiento y el campo de aplicación.

9. Evidencia de Conocimientos Especifican el conocimiento y comprensión necesarios para lograr el desempeño competente. Puede referirse a conocimientos teóricos y de principios de base científica que el individuo debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación con el elemento de competencia al que pertenecen.

10. Evidencias de Desempeño Son descripciones sobre las variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Las evidencias directas tienen que ver con la técnica utilizada en el ejercicio de una competencia y se verifican mediante la observación. Las evidencias por producto son pruebas reales, observables y tangibles de las consecuencias del desempeño.

11. Módulo de Formación Unidad de aprendizaje que integra las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias, a través del desarrollo de experiencias y tareas complejas que provienen del trabajo en un contexto real.

12. Perfil Profesional Alude a la reunión de las competencias laborales requeridas para actuar en un área profesional definida. Describe las tareas que efectúa un técnico competente en el medio laboral de acuerdo a criterios de desempeño que expresan el nivel aceptable de calidad esperado en su ejecución, agrupando las tareas en áreas de competencia o funciones fundamentales que tienen carácter más o menos permanente.

13. Sistema de Competencias Laborales Conjunto de elementos, acciones y procedimientos encaminados a establecer mecanismos de definición, evaluación y certificación de competencia laboral, de conformidad con las normas establecidas, así como mecanismos de acreditación para personas físicas y morales que participen en este proceso, con el propósito de otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su carrera productiva, independientemente del modo en que ésta haya sido adquirida. Esto incluirá también la Certificación de Calidad de la Capacitación basada en Competencias Laborales.

14. Unidad de Competencia Función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada.